

„Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente? - Ergebnisse der lidA-Studie“

Beitrag zum *Digitalen Impuls / Erwerbstätigkeit im Alter*
der GVG und des ddn am 27. September 2024

Prof. Hans Martin Hasselhorn

hasselhorn@uni-wuppertal.de

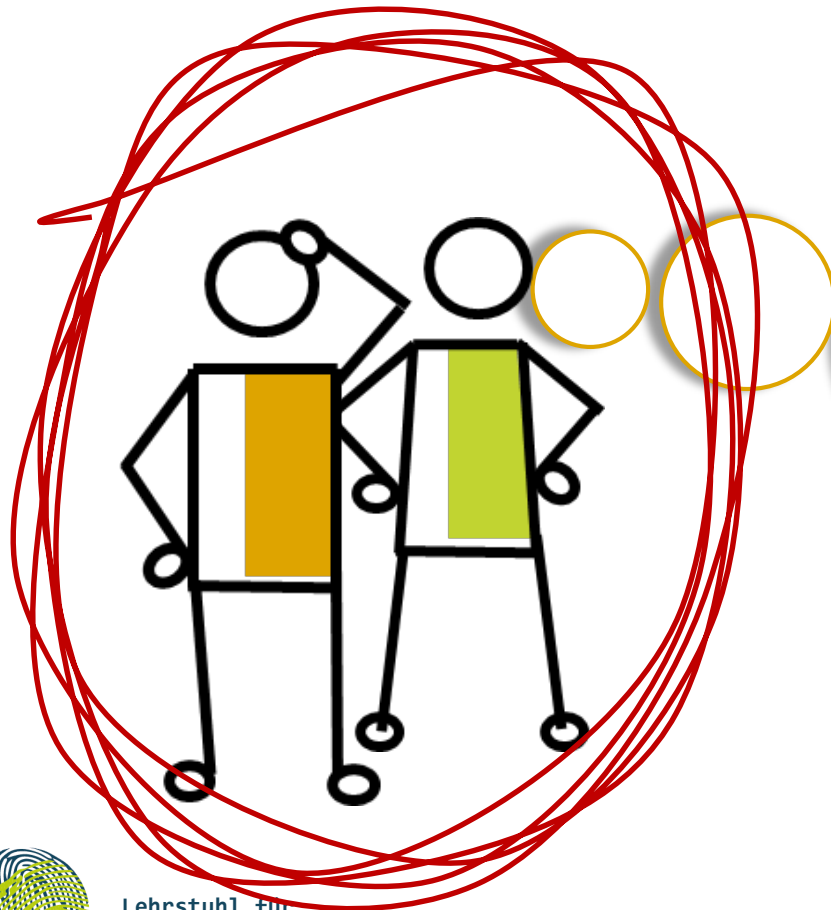


Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Bergische Universität Wuppertal



www.arbwiss.uni-wuppertal.de

Der Übergang in den Ruhestand: ein komplexer Prozess



Wie ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt?

Wie sind meine Arbeitsbedingungen?

Was sagen Familie und Freunde?

Wie lange werde ich wohl arbeiten?

Wie ist meine finanzielle Situation?

Bin ich in der Lage zu arbeiten?

Wie lange muss ich laut Gesetz noch arbeiten?

Wie steht es um meine Gesundheit?

Wie gestalte ich meinen Alltag und meine Freizeit?

- Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit
- alle drei bis vier Jahre: persönliches Interview zu Themen: Arbeit, Gesundheit, Perspektiven, privates Umfeld ...
- Teilnehmende
 - Geburtskohorten 1959, 1965 und 1971
 - repräsentativ für sozialversicherte Erwerbsbevölkerung der Jahrgänge
 - Wiederholte Befragungen 2011, 2014, 2018 ...
 - Befragungswelle 2022/23 N = 8.884 ← **63, 57 und 51 Jahre alt**
- Leitung: Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Uni Wuppertal
- mehr zu lidA auf www.lida-studie.de

lidA
leben in der Arbeit

lidA-Welle 4 gefördert durch

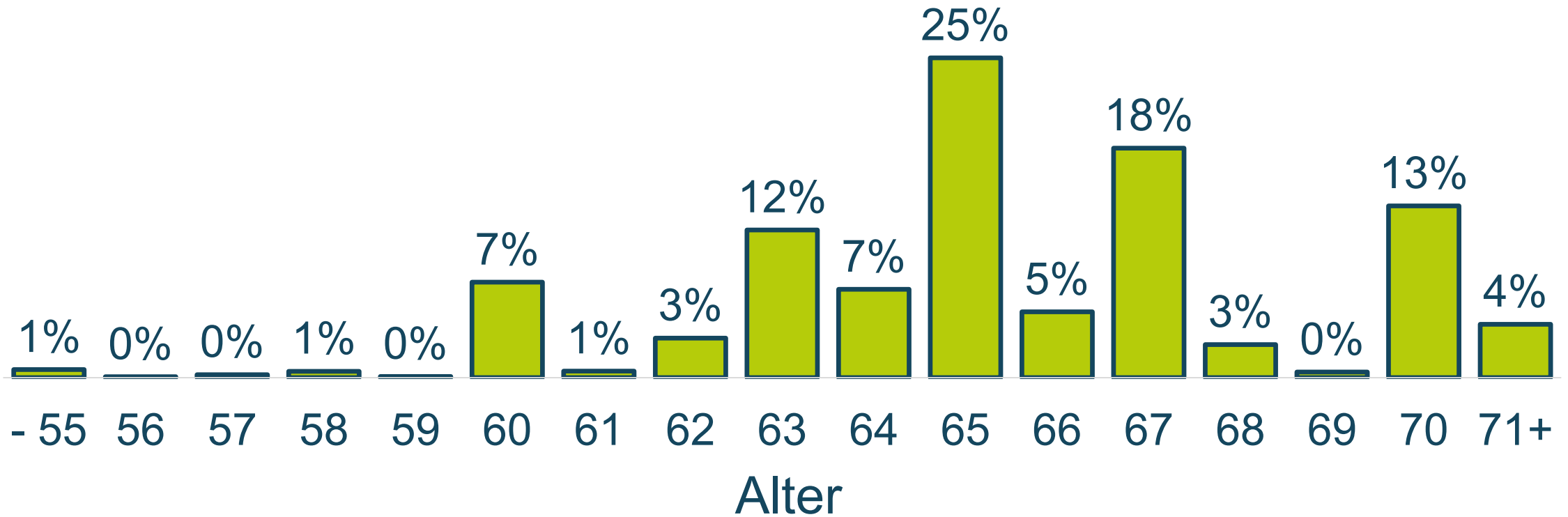
 Deutsche
Rentenversicherung

BARMER

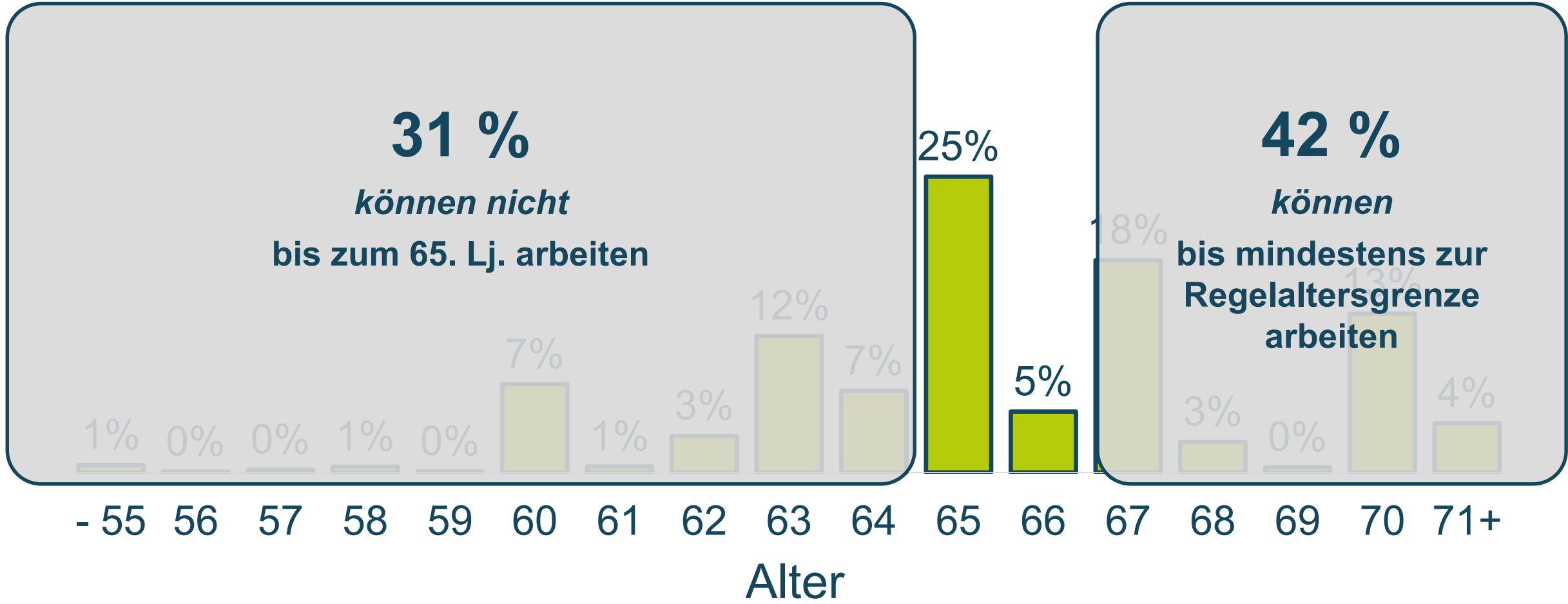
 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

 **BG RCI**
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

„Wie lange können Sie arbeiten?“

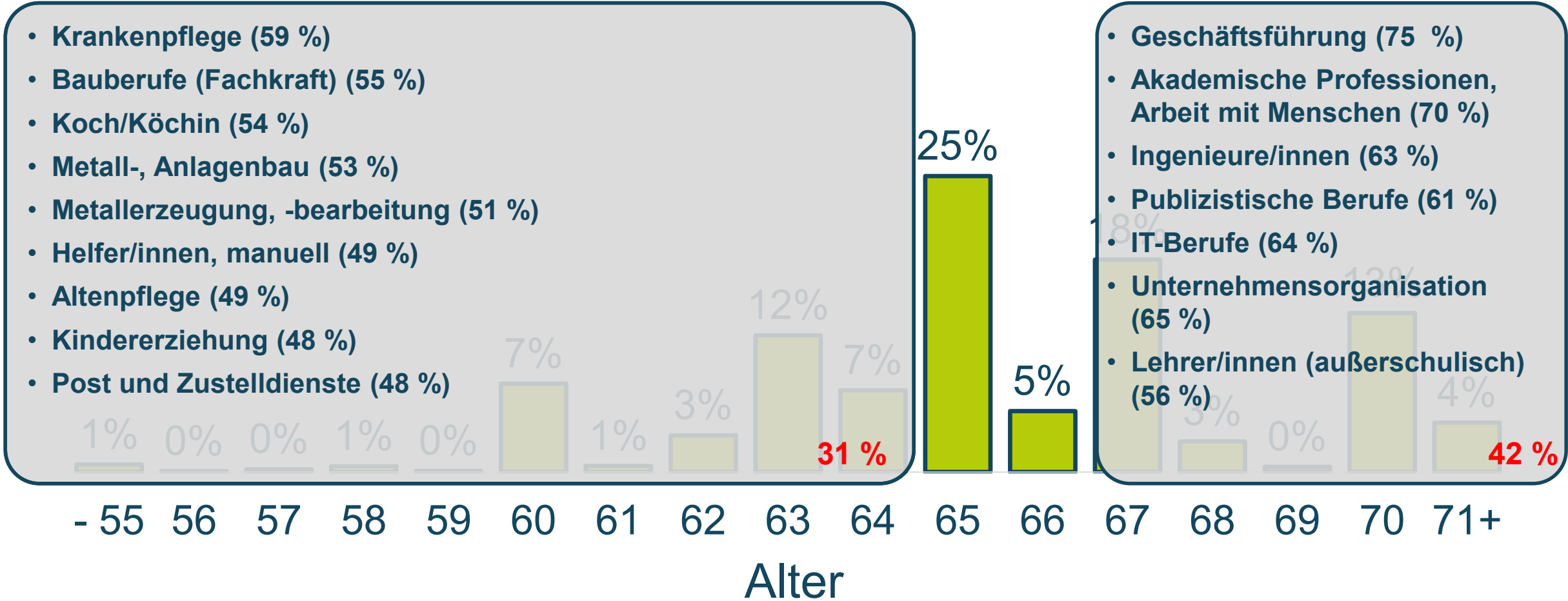


„Wie lange können Sie arbeiten?“



Sozialvers.pfl. Beschäftigte in Deutschland, 51, 57 oder 63 Jahre alt , 2022/23, N=6.984 von 7.517, = 92.9%. 6.5 %: "weiß nicht"

„Wie lange können Sie arbeiten?“



- Krankenpflege (59 %)
- Bauberufe (Fachkraft) (55 %)
- Koch/Köchin (54 %)
- Metall-, Anlagenbau (53 %)
- Metallerzeugung, -bearbeitung (51 %)
- Helfer/innen, manuell (49 %)
- Altenpflege (49 %)
- Kindererziehung (48 %)
- Post und Zustelldienste (48 %)

- Geschäftsführung (75 %)
- Akademische Professionen, Arbeit mit Menschen (70 %)
- Ingenieure/innen (63 %)
- Publizistische Berufe (61 %)
- IT-Berufe (64 %)
- Unternehmensorganisation (65 %)
- Lehrer/innen (außerschulisch) (56 %)

58 63 64

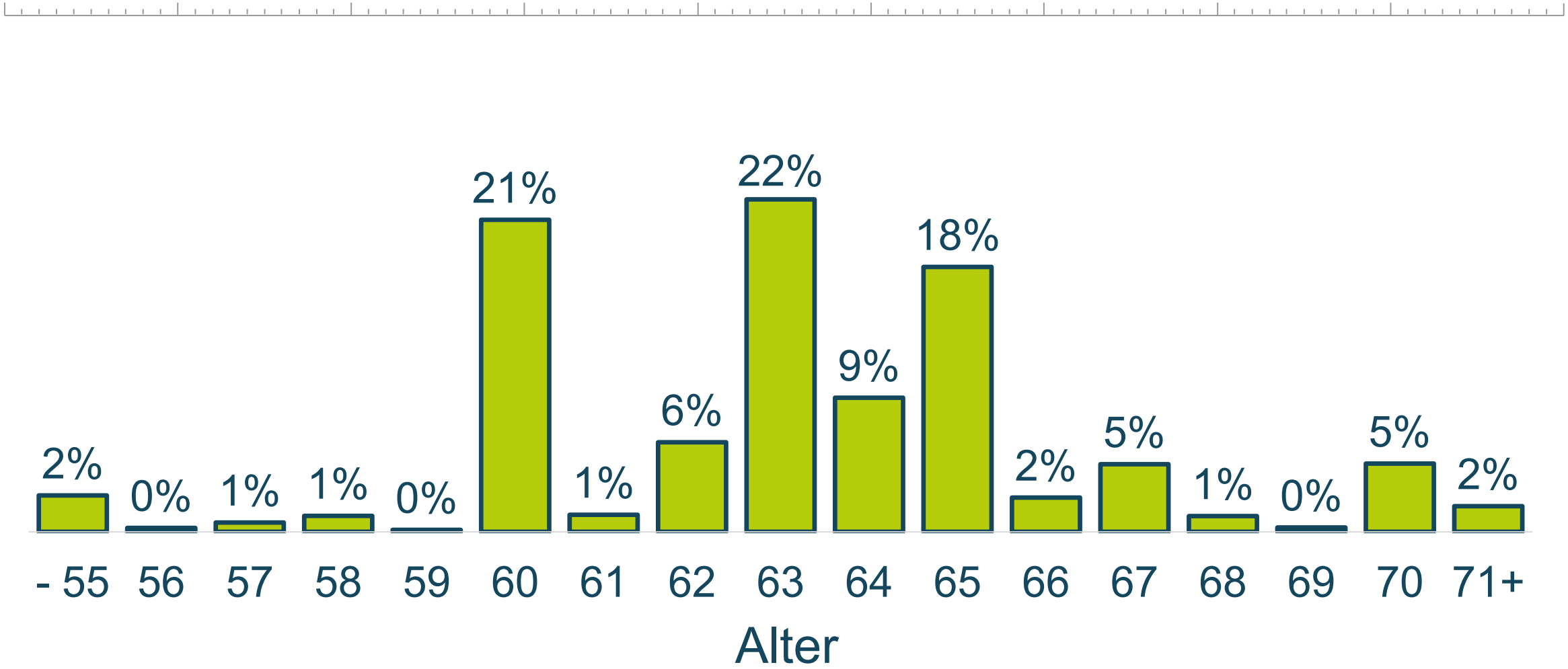
**Unabhängig von den gesetzlichen
Regelungen zur Rente:**

**Bis zu welchem Alter
würden Sie gerne arbeiten?**

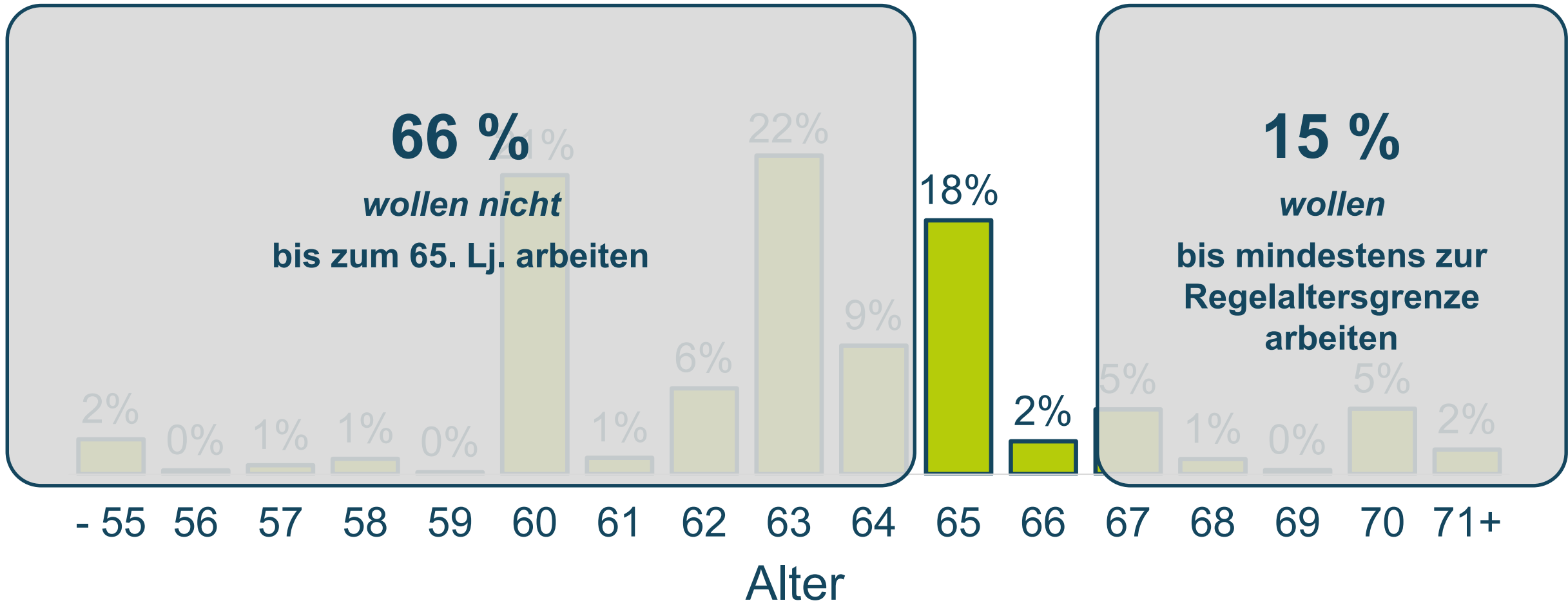
60 59 66
62 65 61
67 71



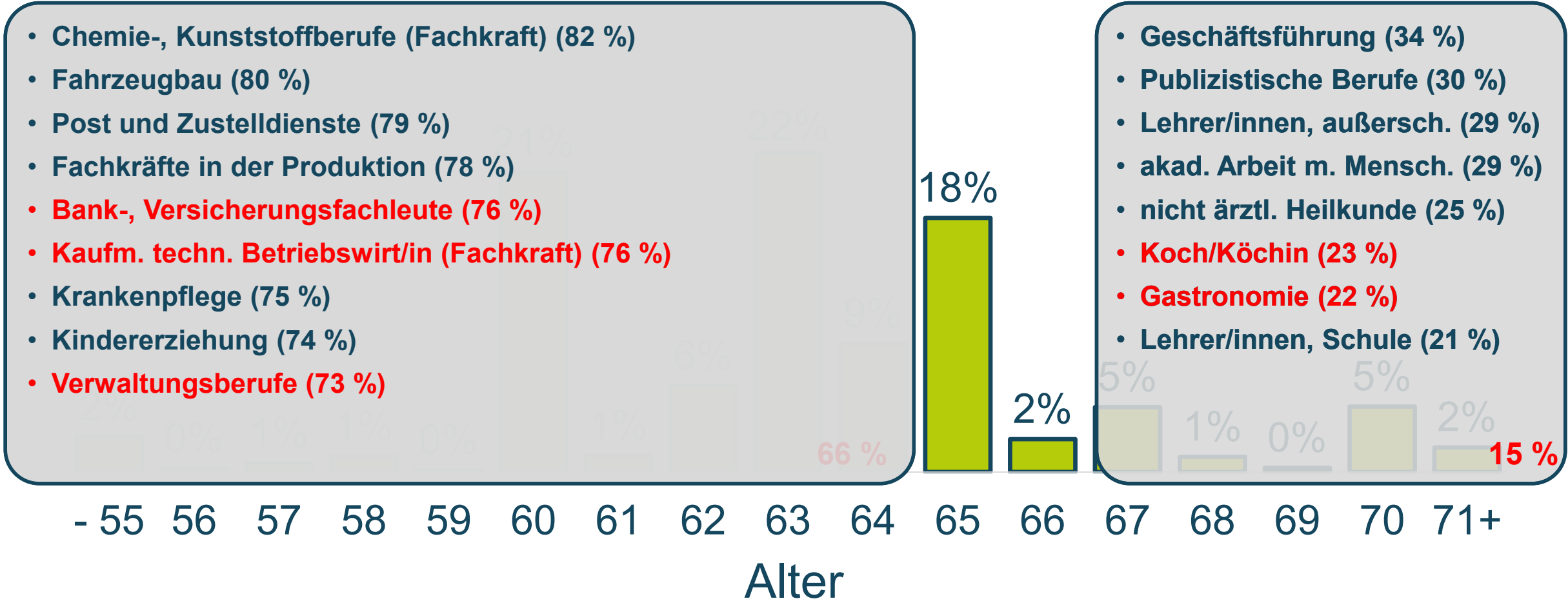
„Wie lange würden Sie gerne arbeiten?“



„Wie lange würden Sie gerne arbeiten?“



„Wie lange würden Sie gerne arbeiten?“



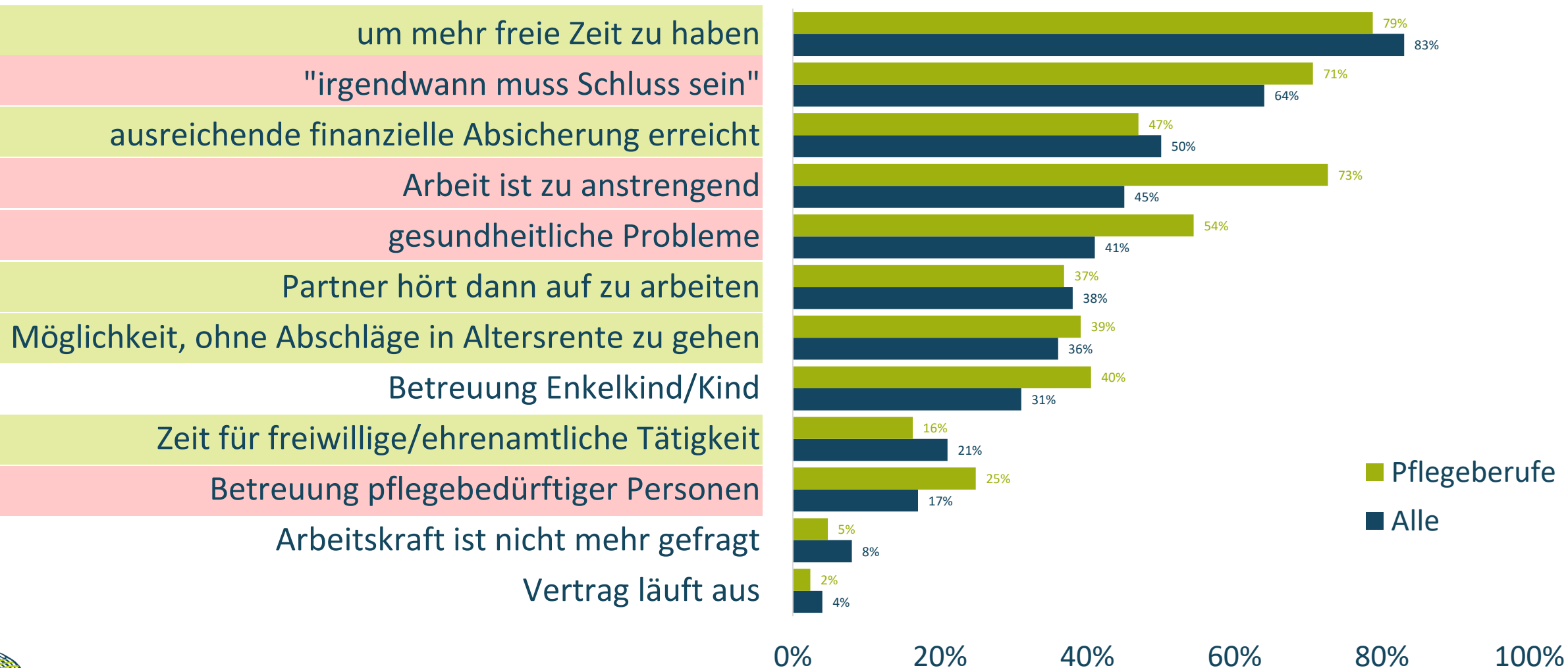
Gründe für einen früheren Ausstiegswunsch

Nennung: „Dieser Grund spielt eine große Rolle“



Gründe für einen früheren Ausstiegswunsch

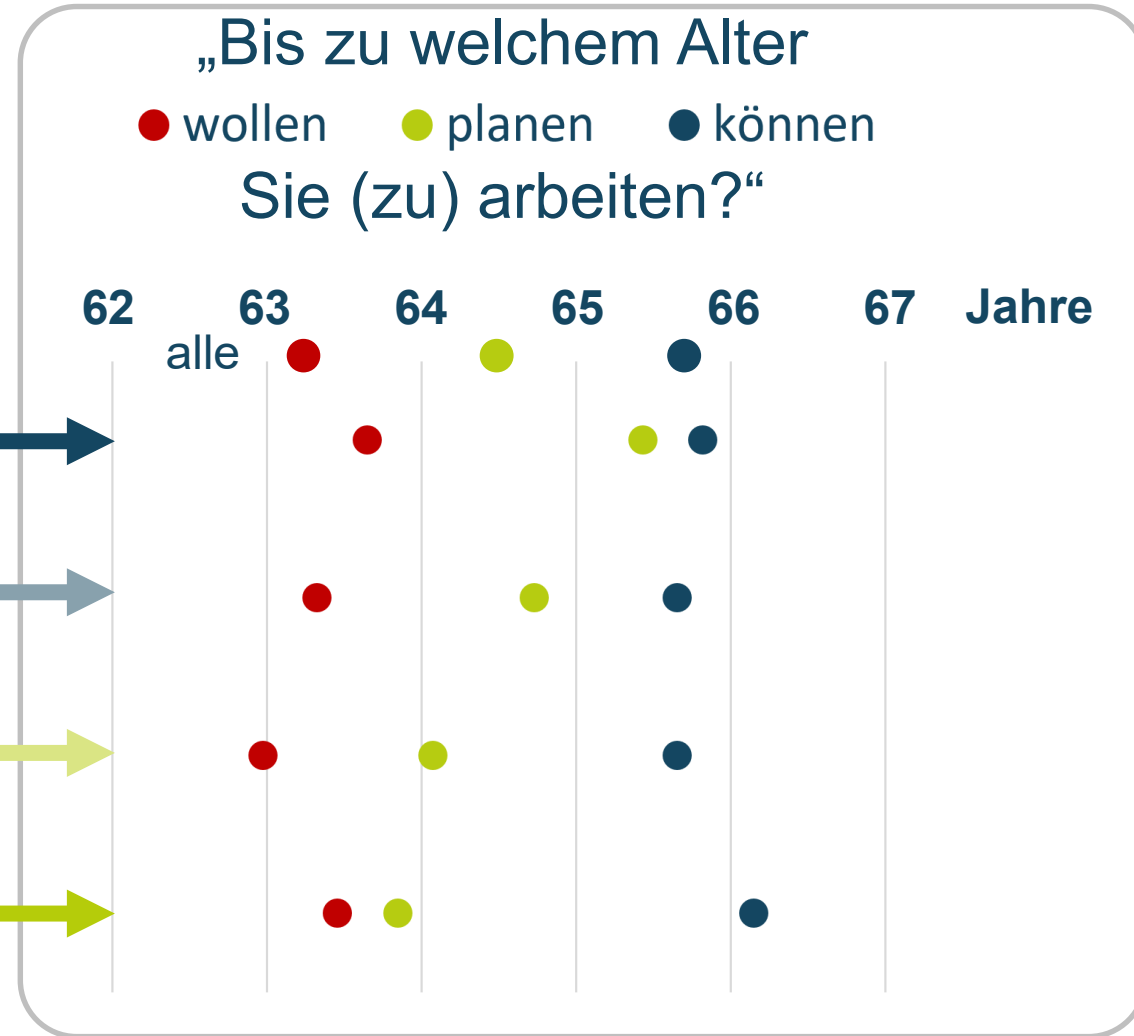
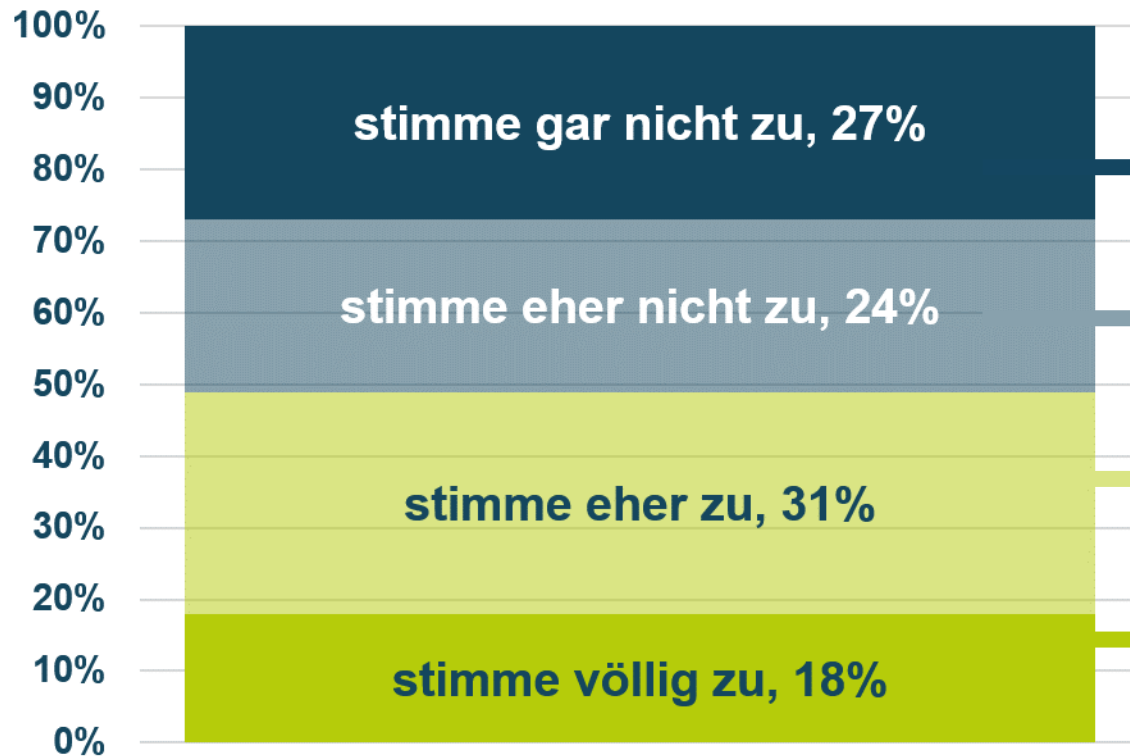
Nennung: „Dieser Grund spielt eine große Rolle“



nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahren arbeiten wollen, 2022/23, N=4.670

Finanzielle Lage der Babyboomer

„Ich könnte es mir finanziell leisten, vorzeitig in Rente zu gehen.“



Sozialvers.pfl. Beschäftigte in Deutschland, 51, 57 oder 63 Jahre alt, 2022/23, N=7.397

1. Es gibt gegenwärtig in Deutschland **viele Optionen**, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Die meisten Babyboomer in Deutschland gehen so **früh wie möglich in Rente**.
2. Viele – aber nicht alle – Babyboomer **könnten nach eigener Einschätzung länger arbeiten**.
3. Sie **wollen dies aber nicht**.
4. Die dominierenden Gründe für den Frühausstieg sind **Selbstbestimmung** im Leben und das Gefühl eines **Anspruches** auf die (frühe) Rente.
Auch **belastende Arbeitsfaktoren** und **schlechte Gesundheit** spielen eine Rolle, aber **nicht für alle**.
5. Wenn die Arbeitsqualität besser wäre, wären viele mglw. bereit, **länger zu arbeiten**.
6. Viele Babyboomer in Deutschland können sich **den Frühausstieg leisten**, andere sind **gezwungen, trotz schlechter Arbeit und/oder Gesundheit weiterzuarbeiten**.

Fazit: Wenn Wirtschaft und Politik mehr „older old“ (64 Jahre +) in Beschäftigung halten wollen, dann muss es ihnen gelingen, dass diese dies **wollen**. Ein Ansatzpunkt wäre die Zusicherung **guter Arbeitsqualität** für alle.

Ansätze zur Bindung älterer Beschäftigter im Betrieb

Betriebe müssen ihre Beschäftigten dazu bringen, länger arbeiten zu *wollen*. Dazu muss oft auch die Qualität der Arbeit besser werden.

- geringere körperliche Belastung
- Handlungsspielraum
- Arbeitszeitregelungen
- ...
- Überwindung der „Sprachlosigkeit“
→ „Mitarbeitergespräche über die letzten Arbeitsjahre“

mehr unter www.lida-studie.de

Danke für die Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn
Bergische Universität Wuppertal
Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
Tel. 0202 439 2088 (Sekretariat)
www.arbwiss.uni-wuppertal.de
hasselhorn@uni-wuppertal.de



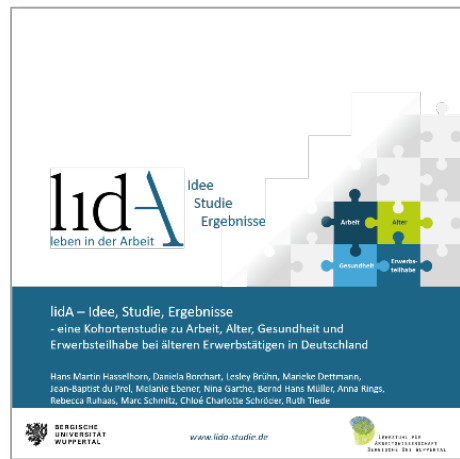
**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Hilfreiche Quellen zu dieser Präsentation

Das Fachgebiet Arbeitswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal leitet und koordiniert die lidA(leben in der Arbeit)-Studie. Es verstehen den Einsatz der Befragten als Verpflichtung, die Ergebnisse nicht nur in wissenschaftlichen Artikeln aufzubereiten, sondern sie auch verständlich und fokussiert zusammenzufassen. Auf diese Weise sind bereits vier verständliche Broschüren zu unterschiedlichen Themen entstanden.

Diese richten sich an

- Beschäftigte,
- Betriebe
- und politische Entscheidungsträger.



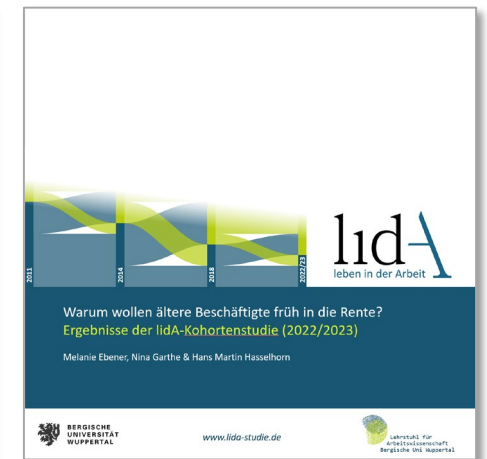
<https://uni-w.de/j8ox7>



<https://uni-w.de/yrv8b>



<https://uni-w.de/16zkj>



<https://uni-w.de/e5v4e>

Sie können sie gerne downloaden oder (kostenlos) in Papierform von uns erhalten.

Weitere Ergebnisse finden Sie – nach Themen geordnet – unter www.lida-studie.de -> Ergebnisse -> Themen

Die vorliegende Präsentation stützt sich in weiten Teilen auf diese Broschüre sowie auf den folgenden Artikel:
Hasselhorn, H. M., Ebener, M. (2023) Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie. Deutsche Rentenversicherung 152-174. [DOWNLOAD](#)

